MONTFOORT

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Montfoort.

Nr. 3942
16 januari
2015

# Participatieverordening 2015 GR Ferm Werk

Het algemeen bestuur van Ferm Werk
- gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur van 11 december 2014,
- gelet op artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Participatiewet, artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen,
- gezien de zienswijze van:
  - de gemeenteraad van de gemeente Woerden d.d. 10 november 2014,
  - de gemeenteraad van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk d.d. 17 december 2014,
  - de gemeenteraad van de gemeente Montfoort d.d. 15 december 2014,
  - de gemeenteraad van de gemeente Oudewater d.d. 23 oktober 2014,

- en het advies van de:
  - Regionale adviesraad Werk en Bijstand d.d. 15 november 2014,
  - Stichting Puree d.d. 18 november 2014,
  - Participatieraad gemeente Montfoort d.d. 23 oktober 2014,
  - Wsw-raad d.d. 19 november 2014,

  besluit vast te stellen de Participatieverordening 2015 GR Ferm Werk

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1 Begrippen

Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet. In deze verordening wordt verstaan onder:
1. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
2. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de reguliere arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
3. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de reguliere arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
4. Re-integratievoorziening: geheel van samenhangende activiteiten gericht op de arbeidsinschakeling;
5. Participatievoorziening: activiteit ter bevordering van de deelname aan de maatschappij en het tegengaan van sociaal isolement;
6. Mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
7. Wet: Participatiewet;
8. Dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Ferm Werk;
9. Algemeen bestuur: het algemeen bestuur van het openbaar lichaam Ferm Werk.

**Maatschappelijke activiteiten, vrijwilligerswerk en mantelzorg**
Voorbeelden van maatschappelijke activiteiten zijn: de zorg voor een ouder of een gehandicapt kind of het verrichten van onbetaald werk en vrijwilligerswerk. Omdat vrijwilligerswerk veelzijdig van aard is, is geen begripsomschrijving opgenomen.

## Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

### Artikel 2 Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het dagelijks bestuur kan de voorziening, bedoeld in artikel 6, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het dagelijks bestuur kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 4, 5, 8 en 9 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

3. Het dagelijks bestuur houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en mogelijkheden van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
   a. de opvang van ten laste komende kinderen onder de vijf jaar, en
   b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

4. Het dagelijks bestuur zendt jaarlijks aan het algemeen bestuur een verslag over de doeltreffendheid van het beleid.
5. Het jaarverslag bevat in ieder geval de zienswijze van de cliëntenraad.

## Hoofdstuk 3 Voorzieningen

### Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur stelt ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen of persoonsgebonden re-integratiebudgetten, zij in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Het dagelijks bestuur kan een voorziening voortijdig beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
   d. naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
   g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

### Artikel 4 Werkervaringsplek (Werkstage)

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een werkervaringsplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
   a. behoort tot de doelgroep, en
   b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid;
   c. qua duur, mogelijkheden en capaciteiten op de persoon is afgestemd. We gaan uit van een maximale duur van zes maanden met de mogelijkheid voor een eenmalige verlenging van drie maanden.

2. Het doel van een werkervaringsplek is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Schriftelijk wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de werkervaringsplek, en
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

### Artikel 5 Sociale activering

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het dagelijks bestuur stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

### Artikel 6 Detacheringsbaan

1. Het dagelijks bestuur kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een organisatie. De detachering wordt schriftelijk vastgelegd en getekend door zowel de werkgever en inlenende organisatie alsook de werknemer.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

### Artikel 7 Scholing

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
   a. Het dient de arbeidsinschakeling en de (duurzame) uitstroom te bevorderen;
   b. Het dient aan te sluiten bij de capaciteiten van de betrokkenen;
   c. Die personen hebben geen recht op studiefinanciering.

3. Het eerste lid is niet van toepassing voor personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

### Artikel 8 Participatieplaats

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden schriftelijk worden vastgelegd en ondertekend door het dagelijks bestuur, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt maximaal € 300,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende door deze persoon is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

### Artikel 9 Participatievoorziening beschut werk

1. Het dagelijks bestuur kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het dagelijks bestuur maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het dagelijks bestuur selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het dagelijks bestuur de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het dagelijks bestuur bepaalt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en legt in de begroting vast hoeveel plekken beschut werk per gemeente beschikbaar zijn.

### Artikel 10 Ondersteuning bij leer-werktraject

Het dagelijks bestuur kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die een leer-werktraject nodig heeft plus ondersteuning gedurende dit traject. Het betreft personen:

a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of

b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie het een gunstige invloed heeft op de arbeidsinschakeling.

### Artikel 11 Persoonlijke ondersteuning

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het dagelijks bestuur persoonlijke ondersteuning aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken. Dit heeft de vorm van structurele begeleiding, zoals een jobcoach, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

### Artikel 12 No-riskpolis

1. Een werkgever kan in aanmerking komen voor een no-riskpolis als:
   a. de werkgever voor ten minste de duur van zes maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;
   b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;
   c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
   d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
   e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.

2. 2.De no-riskpolis vergoedt:
   a. het loon van de werknemer tot 120 procent van het minimumloon, en
   b. 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten. De begunstigde is de werkgever.

3. Het dagelijks bestuur verstrekt de no-riskpolis tot en met 12 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

### Artikel 13 Loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, uiterst kwetsbare werknemer en/of werknemer met beperkingen een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende maximaal 12 maanden respectievelijk 24 maanden ten behoeve van de kwetsbare respectievelijk de uiterst kwetsbare werknemer.
3. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:
   a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende 12 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden;
   b. geen startkwalificatie bezit;
   c. medische of psycho-sociale belemmeringen heeft en niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 6, eerste lid ,onderdeel e van de Participatiewet;
   d. ouder is dan 50 jaar; of
   e. belemmeringen heeft ten aanzien van de arbeidsinschakeling vanwege structurele zorgtaken.

4. Onder uiterst kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest.
5. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
6. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

### Artikel 14 Uitstroompremie

1. Het dagelijks bestuur kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
2. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer op een uitkering aangewezen is geweest.
3. De premie kan door de belanghebbende worden aangevraagd in de periode na de 12e tot en met de 15e maand na de indiensttreding.

## Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

### Artikel 15 Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. Ingetrokken worden de verordeningen die op 7 februari 2014 door het algemeen bestuur Ferm Werk zijn vastgesteld. Deze verordeningen hebben in de naam nog wel de toevoegingen van de gemeentenamen maar zijn niet meer de verordeningen van de gemeenten.:
   - De Participatieverordening 2012 van de gemeente Woerden;
   - De Participatieverordening 2012 van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk;
   - De Participatieverordening 2012 van de gemeente Montfoort;
   - De Participatieverordening 2012 van de gemeente Oudewater.

2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van een van de hierboven genoemde verordeningen, die moet worden beëindigd op grond van de voorliggende verordening, behoudt deze voorziening mits wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Participatieverordening 2012 voor de duur:
   a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
   b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in onderdeel a.

3. Het dagelijks bestuur kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Participatieverordeningen 2012 van de hierboven genoemde gemeenten blijven van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

### Artikel 16 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Participatieverordening 2015 GR Ferm Werk.

Aldus besloten in de vergadering van het algemeen bestuur van Ferm Werk gehouden op 18 december 2014.

*Y. Koster-Dreese*
*Voorzitter algemeen bestuur*
*Ferm Werk*

*I. Korte*
*Secretaris algemeen bestuur*
*Ferm Werk*

Algemene toelichting

*Bestuursorganen*
Op grond van artikel 5 lid 2 van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Ferm Werk hebben de raden en de colleges van burgemeester en wethouders hun bevoegdheden overgedragen aan de betreffende bestuursorganen van de GR Ferm Werk. Om die reden wordt in deze Participatieverordening gesproken over het algemeen bestuur waar het gaat om een bevoegdheid van de gemeenteraad en over dagelijks bestuur waar het gaat om een bevoegdheid van het college.

*Algemene, globale Participatieverordening*
In de voorliggende verordening is daar waar mogelijk gekozen voor maatwerk. Uitgangspunt is daarbij dat de betrokkenen zelf ook verantwoordelijk zijn voor hun arbeidsinschakeling. Bij onderstaand re-integratie instrumentarium is het persoonlijk re-integratiebudget (PRB) verder niet opgenomen of uitgewerkt. Met het PRB kunnen cliënten individueel zelf hun re-integratievoorziening invullen. Deze mogelijkheid zal in de beleidsregels bij deze Participatieverordening nader worden uitgewerkt.

Bij de invoering van de Participatiewet is gekozen voor een algemene, globale Participatieverordening. Dit heeft te maken met de omstandigheid dat het algemeen bestuur van Ferm Werk bij het vaststellen van de verordening ruimte moet scheppen om rekening te houden met verschillende beleidsopvattingen van de deelnemers en anderzijds moet voldoende aandacht besteed kunnen worden aan de in de Participatiewet benoemde doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het dagelijks bestuur de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het dagelijks bestuur noodzakelijk geachte voorzieningen binnen de kaders van de Participatieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het dagelijks bestuur namens alle deelnemers van Ferm Werk in ieder geval kan aanbieden in het kader van re-integratie en arbeidsinschakeling.

Met betrekking tot de volgende re-integratievoorzieningen is het algemeen bestuur van Ferm Werk verplicht om regels op te nemen in deze verordening:
1. scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
2. de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
3. participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
4. no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

*Regionale Werkbedrijven en invulling re-integratievoorzieningen*
Er is nog een tweede reden waarom op dit moment wordt gekozen voor een algemene, globale Participatieverordening: de groeiende regionale samenwerking in de twee arbeidsmarktregio's waar Ferm Werk mee te maken heeft. Steeds meer wordt, verplicht door de wetgever of op basis van een regionale keuze, getracht om regionaal af te stemmen en het instrumentarium te harmoniseren. In de regionale samenwerking moet onder andere gezamenlijk worden gekozen voor re-integratieinstrumenten gekoppeld aan in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen.

De meeste van onderstaande voorzieningen moeten van het Rijk regionaal worden ingevuld. Ook moet worden afgesproken voor welke doelgroepen zij precies worden ingezet. Op grond daarvan is het op dit moment nog niet mogelijk om een goede doorrekening te maken van de kosten zowel regionaal alsook binnen Ferm Werk.

In het Najaar 2014 zal in de regio's Midden-Holland en Utrecht Midden nader worden afgestemd over de invulling van het re-integratiebeleid Participatiewet 2015 en het instrumentarium. De oprichting van het Regionale Werkbedrijf zal niet voor 2015 worden afgerond.

Artikelsgewijze toelichting

## Artikel 1 Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

**Doelgroep**

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft personen:

1. die algemene bijstand ontvangen;
2. als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
3. als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
4. met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
5. met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
6. met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
7. zonder uitkering;
8. en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het dagelijks bestuur aangeboden voorziening.

**Korte afstand tot de arbeidsmarkt**

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de reguliere arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

**Grote afstand tot de arbeidsmarkt**

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de reguliere arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

**Mantelzorg**

In artikel 1 van deze verordening is de definitie opgenomen van mantelzorg. Deze is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning . Onder mantelzorg wordt verstaan: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. Uit kamerstukken met betrekking tot het begrip 'mantelzorg' zoals neergelegd in de Wet maatschappelijke ondersteuning volgt dat de vier belangrijkste kenmerken van mantelzorg zijn:

a. er is een bestaande sociale relatie tussen de zorgvrager en de zorgverlener;
b. mantelzorg wordt niet verricht in een georganiseerd verband;
c. het verrichten van mantelzorg is veelal geen bewuste keuze;
d. het verlenen van mantelzorg is nooit afdwingbaar.

## Artikel 2 Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet het algemeen bestuur in de verordening regelen hoe de voorzieningen over de personen worden verdeeld, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

De meeste van onderstaande voorzieningen moeten van het Rijk regionaal worden ingevuld. Ook moet worden afgesproken voor welke doelgroepen zij precies worden ingezet. Op grond daarvan is het op

dit moment nog niet mogelijk om een goede doorrekening maken van de kosten zowel regionaal alsook binnen Ferm Werk.

**Grote afstand tot arbeidsmarkt**
Het dagelijks bestuur biedt werkervaringsplekken, sociale activering en participatieplaatsen aan personen aan met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

**Korte afstand tot arbeidsmarkt**
Het dagelijks bestuur biedt detacheringsbanen aan personen aan met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

**Overige voorzieningen**
Voor de overige voorzieningen volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het dagelijks bestuur deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 7), beschut werk (artikel 9), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 10), persoonlijke ondersteuning (artikel 11), no-riskpolis (artikel 12), loonkostensubsidie (artikel 13) en uitstroompremies (artikel 14).

**Rekening houden met omstandigheden en beperkingen**
Het dagelijks bestuur moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, derde lid, is opgenomen waarmee het dagelijks bestuur in ieder geval rekening moet houden.

**Verslag doeltreffendheid**
Het dagelijks bestuur zendt jaarlijks een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid aan het algemeen bestuur. Dit verslag moet de zienswijze van de cliëntenraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

## Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het dagelijks bestuur aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

**Beëindigingsgronden**
Het tweede lid geeft aan dat het dagelijks bestuur een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat erom dat de WIA-doelgroep wordt uitgezonderd. Overige doelgroepen niet. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het dagelijks bestuur ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. (Zoals dat bijvoorbeeld met ten onrechte verstrekte bijstand wel kan.) Een bijstandsgerechtigde kan natuurlijk wel sancties tegemoet zien. De uitkering wordt verlaagd conform de afstemmingsverordening. Bij een niet bijstandsgerechtigde zal er in de regel sprake zijn van een soort overeenkomst waarop burgerlijk recht van toepassing is. Hierin kan worden opgenomen dat kosten moeten worden terugbetaald als iemand niet naar behoren meewerkt. Bij een niet uitkeringsgerechtigde zal er in de regel sprake zijn van een overeenkomst waarop burgerlijk recht van toepassing is. Hierin kan worden opgenomen dat kosten moeten worden terugbetaald als iemand niet naar behoren meewerkt. In de beleidsregels wordt dit nader uitgewerkt.

## Artikel 4 Werkervaringsplek (Werkstage)

Een Werkervaringsplek onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

De werkervaringsplek zal regionaal afgestemd worden in het kader van een geharmoniseerd instrumentarium voor werkgevers in de arbeidsmarktregio's.

**Werkervaringsplek is gericht op uitbreiden kennis en ervaring**

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij een Werkervaringsplek weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een Werkervaringsplek in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

**Doelgroep aanbieden werkstage**

Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplek aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 4, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het dagelijks bestuur bevoegd hem een werkervaringsplek aan te bieden.

**Doel van de werkervaringsplek**

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplek, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De werkervaringsplek kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplek kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

**Opstellen schriftelijke overeenkomst**

In het vierde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplek een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Het betreft een overeenkomst tussen degene die de werkervaringsplek gaat bezetten, de aanbieder van die plek (werkgever) en het dagelijks bestuur. In de overeenkomst kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplek niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

**Geen verdringing**

In het derde lid is bepaald dat de werkervaringsplek uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature is ontstaan door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

## Artikel 5 Sociale activering

Sociale activering is een vorm van onbetaald werk. Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

**Begrip sociale activering**
Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

**Doelgroep sociale activering**
Het dagelijks bestuur kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 5, eerste lid).

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

Sociale activering is gericht op personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het is echter niet bedoeld voor personen die ook op termijn helemaal geen mogelijkheid hebben om uit te stromen. Deze personen zijn aangewezen op de voorziening beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding.

**Dagelijks bestuur stemt duur activiteiten af op de persoon**
Het tweede lid geeft het dagelijks bestuur de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het dagelijks bestuur moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Een aandachtspunt bij alle onbetaalde werkzaamheden is dat deze activiteiten niet mogen leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt en concurrentievervalsing. Alle onbetaalde werkzaamheden in deze verordening zijn gericht op de arbeidsinschakeling en uitstroom uit de uitkering. Het zijn re-integratie instrumenten en geen doel op zich.

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

## Artikel 6 Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Voor het derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkervaringsplekken.

## Artikel 7 Scholing

Als criterium is toegevoegd dat de personen geen recht hebben op een vorm van studiefinanciering, bijvoorbeeld vanwege een negatief studieadvies.

**Startkwalificatie**
Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee of hoger. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

**Jongeren**
Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

**Scholing in combinatie met participatieplaats**
Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het dagelijks bestuur aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het dagelijks bestuur hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Zie artikel 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

## Artikel 8 Participatieplaats

Toegevoegd: een participatie is een vorm van onbetaald werk die altijd gericht is op arbeidsinschakeling. Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een groter afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk. Dit is geregeld in artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet. Het dagelijks bestuur kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

**Additionele werkzaamheden**
Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal, maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het dagelijks bestuur of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de conclusie is dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

**Premie**
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het dagelijks bestuur voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Het maximum is € 2.312,00 per kalenderjaar (cf art 31, tweede lid, onderdeel j). Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Het dagelijks bestuur kiest voor een premie van telkens maximaal € 300,00 per zes maanden. Het uit te betalen bedrag hangt af van de omvang van de werkzaamheden. De berekening en uitbetaling worden in beleidsregels nader geregeld.

Keuze: Het verstrekken van de premie is verplicht bij het inzetten van de voorziening Participatieplaats. In de hoogte van de bonus zit speelruimte. De bonushoogte van € 300,00 is gekozen omdat zij ten eerste naar verwachting geen armoedeval veroorzaakt. Het bedrag is niet dusdanig hoog dat het uitkeringsgerechtigden ervan zal weerhouden om betaald werk te aanvaarden en uit te stromen. Tegelijkertijd is het wel een significant bedrag dat wordt verstrekt voor maatschappelijk nuttige activiteiten in het kader van de arbeidsinschakeling.

## Artikel 9 Participatievoorziening beschutwerk

Vanaf 2015 hebben gemeenten de mogelijkheid om een aparte 'voorziening beschut werk' te creëren. Deze voorziening kan worden opgevat als een opvolger van de sociale werkvoorziening voor diegenen

die uitsluitend in een beschutte omgeving, onder aangepaste omstandigheden, mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. De intentie van de wet / wetgever is dat gemeenten een voorziening beschut werk inrichten die wordt opgebouwd naarmate de Wsw wordt afgebouwd. De wetgever gaat hierbij uit van het principe '3 eruit, 1 erin' oftewel voor iedere 3 beëindigde Wsw-plaatsen komt er 1 plek beschikbaar in de nieuwe voorziening beschut werken. Gemeenten ontvangen per medewerker beschut € 14.000 in het i-deel en € 8.500 in het gebundeld re-integratiebudget. Ferm Werk kan dit budget inzetten om deze persoon tegen wettelijk minimum loon in dienst te nemen (bijvoorbeeld in St. De Wissel) en te begeleiden. De genoemde bedragen per medewerker zijn echter niet toereikend om de loonkosten en de begeleidingskosten te dekken. De opbrengsten uit werk van deze groep zullen naar verwachting onvoldoende zijn om het verschil te overbruggen. De omvang van het budget en de doelgroep is op dit moment nog niet bekend.

Het dagelijks bestuur van Ferm Werk kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

**Stap 1: voorselectie**
Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert Ferm Werk een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het dagelijks bestuur welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe hij deze voorselectie uitvoert. Daarom is in het tweede lid bepaald dat het dagelijks bestuur uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet zijn aangewezen op een beschutte omgeving. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Het dagelijks bestuur kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag nodig. Het dagelijks bestuur maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het dagelijks bestuur moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

**Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen**
Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het dagelijks bestuur met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

**Stap 3: besluit gemeente**
Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist Ferm Werk of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan Ferm Werk besluiten het advies niet te volgen.

**Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'**
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt Ferm Werk ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de gemeentelijke beleidsvrijheid en is dus een keuze voor de (individuele) deelnemers. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken. Ferm Werk stelt voor om deze personen in dienst te nemen bij Stichting De Wissel, een stichting die ooit is opgericht om dienstverbanden in het kader van de in- en doorstroombaan (ID) en Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw) te faciliteren. St. De Wissel is deel van de fiscale eenheid van Ferm Werk, het bestuur wordt gevormd door de statutair bestuurder (algemeen directeur) van Ferm Werk en de raad van toezicht wordt gevormd door het dagelijks bestuur van Ferm Werk.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente

de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt (vierde lid). De (individuele) deelnemers kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden. In deze bepaling kiest het algemeen bestuur ervoor om zelf het werk te organiseren.

**Omvang beschut werk**
Het dagelijks bestuur bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt in de begroting vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. (vierde lid).

## Artikel 10  Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het dagelijks bestuur moet dan wel van oordeel zijn dat zowel een leer-werktraject nodig is alsook de ondersteuning daarbij. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het dagelijks bestuur uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs ingevoegd: (recht op studiefinanciering) kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het dagelijks bestuur vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het dagelijks bestuur onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan 18 jaar en aan personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

## Artikel 11  Persoonlijke ondersteuning

In artikel 11 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

## Artikel 12  No-riskpolis

De No-riskpolis zal regionaal ingevuld en/of ingekocht te worden. Dat is op het moment van het opstellen van de verordening nog niet gebeurd. In feite kan daarom dit onderdeel niet definitief worden vastgesteld. In dit concept zijn de keuzeopties van de modelverordening gevolgd. Hierin zijn 2 varianten beschreven. Gekozen is voor het scenario dat het best aansluit bij de huidige praktijk. Het is onwenselijk om nu over te gaan op een andere werkwijze die vanwege regionale keuzes wellicht weer gaat veranderen. Verder vraagt dit scenario minder administratie. Keuze: Er is een periode van 12 maanden aangehouden en niet de maximale periode van 24 maanden.

Nadere regels voor het inzetten van de no-risk polis zullen worden uitgewerkt in de beleidsregels.

**Toelichting**

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b Participatiewet).

De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie in aanmerking komt voor de no-riskpolis.

**Voorwaarden**
In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-riskpolis. Er is voor gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal 6 maanden duren.
Voorts is voor inzet van de no-riskpolis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

**Hoogte vergoeding**
De no-riskpolis vergoedt:
- het loon van de werknemer tot 120% van het minimumloon;
- 15% boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

**Contract met verzekeraar**
Het dagelijks bestuur moet ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten met een verzekeraar. Het dagelijks bestuur treedt op als verzekeringsnemer. De werkgever is de begunstigde.

**Duur no-riskpolis**
De no-riskpolis kan maximaal voor de duur van 24 maanden worden ingezet. Nadat betrokkene twee jaar zelfstandig het minimumloon heeft verdiend, dus zonder loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de no-riskpolis over naar Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.
Keuze: Om het risico voor de werkgever in die eerste twee jaar te verminderen, biedt het dagelijks bestuur de no-riskpolis aan tot 12 maanden na indiensttreding van de werknemer.

## Artikel 13 Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie zal regionaal afgestemd worden in het kader van een geharmoniseerd instrumentarium voor werkgevers in de arbeidsmarktregio's. Op grond daarvan is de modelverordening gevolgd. Zodra de regionale afspraken zijn gemaakt zal de verordening worden aangepast tenzij er met nadere uitwerking in beleidsregels kan worden volstaan.

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

**Compensatie**
Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het dagelijks bestuur een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit (tot wettelijke minimum loon) te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. De nadere invulling zal in beleidsregels worden vastgelegd.
In het eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen. Een nadere uitwerking van de doelgroep is opgenomen in het derde en vierde lid.

**Geen verdringing**
Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

De in artikel 13 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en

is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor deze loonkostensubsidie zoals bedoeld in de Participatiewet is er een aparte verordening 'Loonkostensubsidie arbeidsbeperkte personen' opgesteld. De in artikel 13 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn. Het artikel omschrijft wat wordt verstaan onder 'kwetsbaar' en 'uiterst kwetsbaar'. Die kwetsbaarheid kan volgen uit gebrek aan (recente) werkervaring, het ontbreken van (voldoende) opleiding, leeftijd of belemmeringen van medische of psycho-sociale aard, dan wel in verband met de combinatie van werk en zorgtaken.

### Artikel 14 Uitstroompremie

De wet biedt de mogelijkheid om premies te verstrekken om uitstroom te bevorderen. Er is wettelijk een maximum gesteld aan het bedrag. Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, volledig uitstroomt vanwege het aanvaarden van betaald werk. De premie kan worden aangevraagd vanaf 12 tot 15 maanden na indiensttreding. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering.

In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een a twee premies kunnen worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet) van ten hoogste € 2.312,00 per kalenderjaar. De premie wordt niet tot de middelen gerekend. Personen jonger dan 27 jaar zijn van deze premie uitgesloten (artikel 31, zevende lid, van de Participatiewet). De uitstroompremie is een van de premies die in dit kader kunnen worden verstrekt. Een uitstroompremie wordt slechts eenmalig verstrekt.

De hoogte van de premie wordt in beleidsregels vastgelegd. Hier staat slechts dat we gebruik kunnen maken van het instrument uitstroompremie. Deeltijd-uitstroom is geen uitstroom. Voorwaarde is immers dat de betrokkene niet langer recht op bijstand heeft. Bij deeltijd werk plus aanvullende bijstand kan voor bepaalde groepen (tijdelijk) vrijlating van de inkomsten worden toegepast. Dit is geregeld in de wet.

### Artikel 15 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 15 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude Participatieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude Participatieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude Participatieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 15, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van een jaar of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude Participatieverordeningen. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van een jaar begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

**Voortzetten toegekende voorzieningen**

Toegekende voorzieningen op grond van de oude Participatieverordeningen worden dus in beginsel behouden tot maximaal 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het dagelijks bestuur besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 15, derde lid). Hierbij kan het dagelijks bestuur rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het dagelijks bestuur is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

**Voortzetting is niet mogelijk**

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de 'oude Participatieverordeningen of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de oude Participatieverordening zoals die op 7 februari 2014 door het algemeen bestuur van Ferm Werk is vastgesteld van toepassing.